



## **CLS GENDER INTEGRATION STUDY**

[HOME](#) | [SEARCH](#) | [HELP](#) | [FRANÇAIS](#) | [COMMENTS](#)



# **Chief Land Staff Gender Integration Study: An Exploration of Reserve Member Perceptions of Regular Force Combat Arms Employment**

## **PROJECT DETAILS**

- ☐ Project Sponsor
- ☐ Acknowledgements
- ☐ Abstract
- ☐ Executive Summary

## **PROJECT SPONSOR**

Director Land Personnel (DLP), Chief Land Staff, Represented by Maj H. Michitsch, DLP 2-2

[Top of page](#)

## **ACKNOWLEDGEMENTS**

This phase of the research was supported by Land Force Atlantic Area, Land Force Quebec Area, Land Force Central Area, and Land Force Western Area. Appreciation is extended to all focus group participants and Reserve Force personnel who assisted with the coordination and conduct of the focus groups.

I would also like to thank Virginia Thomas and Sandra Perron for their assistance with the conduct of the focus groups and the interpretation of the data.

[Top of page](#)

## **ABSTRACT**

This report provides an overview of the factors that influence Reserve Force members' decision-making in reference to component transfer to the Regular Force combat arms. Focus groups were designed to explore issues impacting upon the career development of female members of the Reserve Force combat arms occupations, as well as the perceptions of women and men in reference to Regular Force combat arms employment. This research suggests that the primary deterrents to component transfer, for women and men, are perceptions in reference to the impact on family stability, employment of spouse, satisfaction with civilian career, and the different demands of full-time vs part-time 'soldiering'. The data presented are exploratory in nature, as participation in focus groups did not provide full representation of Reserve Force combat arms membership. Recommendations for further research are presented.

Top of page

## EXECUTIVE SUMMARY

- Introduction
- Background
- Results
- Summary and Recommendations

### Introduction

In 1987, the Canadian Forces (CF) began recruiting women into combat arms occupations in support of the Combat Related Employment of Women trials, and in 1989, a Canadian Human Rights Tribunal ordered the CF to fully integrate women into all occupations by 1999. The Army has experienced difficulty in attracting and recruiting women into, and retaining them within, the combat arms and related occupations. Land Force Command is currently pursuing initiatives to increase the proportion of women in the Armoured, Artillery, Infantry, Field Engineer, and Field Communications occupations.

In response to a request from the Director Land Personnel (DLP), the Personnel Research Team developed a multi-phase project, which includes the analysis of quantitative enrolment, representation and attrition data, and the conduct of focus groups and interviews. The research is designed to answer questions related to the recruitment, training, employment, and retention of women in the combat arms and combat support environments. This phase of the research is concerned with the propensity of women in the Reserve Force combat arms to transfer to the Regular Force combat arms.

### Background

Effective 30 Nov 97, women comprised 1.9 percent of the *total strength* of the Regular Force combat arms officer corps and 0.9 percent of the *total strength* of soldiers in the Regular Force combat arms. In reference to the Reserve Force, DLP was interested in finding out why the proportions of women represented in the militia are double the representation of women in the CF Regular Force, and following from that, why have only a handful of women applied to transfer from the militia to the Regular Force combat arms occupations while over 500 men have applied in the past year.

### Results

During the months of June, July and September 1997, 13 focus groups and three interviews were conducted with women and men serving in the Reserve Force in Land Force Atlantic Area (LFAA), Land Force Quebec Area (LFQA), and Land Force Central Area (LFCA). In total, 108 women and men serving in the combat arms, combat support, and combat service support occupations, ranging in rank from Private to Captain, participated in the focus groups. The purpose of the focus groups was to determine what factors contributed to Reserve members' decisions to transfer to the Regular Force, and more specifically, if perceptions in reference to the equitable treatment of women in the Regular Force affected female Reservists' decisions in reference to component transfer.

The physical strength and stamina of women as it relates to physical Standards was the most predominant issue which was raised in Regular Force focus groups (Davis, 1997) that were conducted in an earlier phase of this project. Regular Force focus group data and data that resulted from interviews with women who had previously served in the Regular Force combat arms (Davis and Thomas, 1998), suggested that the challenges which women face in the combat arms also include processes related to harassment, discrimination, and, overall, non-acceptance of women.

Although some women and men in the Reserve Force reported issues and concerns related to the employment of women in the combat arms, they were not reported as frequently or as intensely as they were described in the Regular Force focus groups and in interviews with women who had previously served in the combat arms (Davis 1997, 1998). Consequently, perceptions of gender inequity are not interpreted as a primary deterrent for women in transferring from the Reserve Force to the Regular Force combat arms.

The key issues that were identified by a majority of women and men as having an impact on their decision to stay with the Reserve Force rather than transfer to the Regular Force are:

- a. family stability;
- b. employment of spouse;
- c. civilian career;
- d. differences between Reserve and Regular Force employment;
- e. Regular/Reserve Force issues; and
- f. non-acceptance of women in the combat arms environment.

When women and men were asked if they had considered joining the Regular Force, female focus group participants were less likely to indicate that they had considered a component transfer to the Regular Force than male participants. Male and female participants who expressed interest in the Regular Force frequently indicated that they were interested in an occupation other than the combat arms. In addition, male and female Reserve members frequently described the component transfer process as lengthy and cumbersome.

## Summary and Recommendations

The information gleaned from focus groups in three Land Force Areas is limited, in part, as a result of varying processes that result in the employment of women and men in the combat arms. In the Atlantic area, for example, several participants noted that the only way you can join a Reserve Force militia unit is to become a member of the combat arms occupation that is employed at the unit. These units recruit their support personnel from the combat arms members within their unit. In other areas it is possible to join a militia unit and immediately enter a support occupation such as administration clerk or medical

assistant. Consequently, the recruitment, training, employment, and ultimately component transfer of Reserve Force members to the Regular Force, is effected by different processes within each Land Force Area, and possibly each unit. As a result of these varying processes as well as a limited number and range (i.e. rank, gender) of Reserve Force participants in focus groups, this research represents early exploratory data.

It is recommended that further research be conducted, *within each Land Force Area*, to answer the following questions in reference to Reserve Force membership and processes:

- a. what is the actual proportion of women and men who have transferred from the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms;
- b. what are the steps involved in a component transfer;
- c. what is the actual proportion of women and men who have left the Reserve Force and joined the Regular Force, without using a component transfer process;
- d. what is the proportion of women in the Reserve Force combat arms;
- e. how are women and men recruited into the Reserve Force combat arms;
- f. how available are opportunities to serve as Regular Force augmentees, and is there a difference in opportunity by sex;
- g. what is the qualitative experience of Reservists when they serve with the Regular Force, and are they employed within their occupation;
- h. what are the attrition rates of women and men from the Reserve Force combat arms;
- i. are the factors/issues that impact attrition from the Reserve Force combat arms the same for women and men;
- j. do women and men serve in the Reserve Force combat arms for comparable lengths of time; and,
- k. are women and men in the Reserve Force combat arms promoted at comparable rates.

Answers to the above questions will facilitate an increased understanding of the factors that have the potential to impact component transfer processes and identify the barriers and/or deterrents to component transfer for women.

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)



National  
Défense

Défense  
nationale

Minister of Public Works and Government Services Canada

Canada





## CLS GENDER INTEGRATION STUDY

[HOME](#) [SEARCH](#) [HELP](#) [FRANÇAIS](#) [COMMENTS](#)



# Chief Land Staff Gender Integration Study: An Exploration of Reserve Member Perceptions of Regular Force Combat Arms Employment

## INTRODUCTION

- ☐ Background
- ☐ Purpose

### Background

1. In 1987, the Canadian Forces (CF) began recruiting women into combat arms occupations in support of the Combat Related Employment of Women (CREW) trials, and in 1989, a Canadian Human Rights Tribunal ordered the CF to fully integrate women into all occupations by 1999. The Army has experienced difficulty in attracting and recruiting women into, and retaining them within, the combat arms. Land Force Command (LFC) is currently pursuing initiatives to increase the proportion of women in the Armoured, Artillery, Infantry, Field Engineer, and Field Communications occupations.

2. In response to a request from the Director Land Personnel (DLP), the Personnel Research Team (PRT) developed a multi-phase project, which included the analysis of quantitative enrolment, representation and attrition data, and the conduct of focus groups and interviews. The research was designed to answer questions related to the recruitment, training, employment, and retention of women in the combat arms and combat support environments. This phase of the research was concerned with the propensity of women in the Reserve Force combat arms to transfer to the Regular Force combat arms.

[Top of page](#)

### Purpose

3. The purpose of this report is to present an overview of male and female propensity to transfer from

the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms.

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)

---

© Minister of Public Works and Government Services Canada



National  
Défense

Défense  
nationale

Canada



## CLS GENDER INTEGRATION STUDY

[HOME](#) [SEARCH](#) [HELP](#) [FRANÇAIS](#) [COMMENTS](#)



# Chief Land Staff Gender Integration Study: An Exploration of Reserve Member Perceptions of Regular Force Combat Arms Employment

## TABLE OF CONTENTS

### ☐ PROJECT DETAILS

- Project Sponsor
- Acknowledgements
- Abstract
- Executive Summary
  - Introduction
  - Background
  - Results
  - Summary and Recommendations
- List of Tables

[Top of page](#)

### ☐ INTRODUCTION

- Background
- Purpose

[Top of page](#)

### ☐ PROJECT DESIGN

- The Research Questions
- Data Collection
- Qualitative Inquiry

[Top of page](#)

☐ REPRESENTATION OF WOMEN IN THE CANADIAN FORCES

- Regular Force
- Reserve Force

Top of page

☐ METHODOLOGY

- Focus Group Representation
- General
- Occupation
- Women
- Rank
- Land Force Area Differences
- Focus Group Design
- Research Limitations

Top of page

☐ FOCUS GROUP RESULTS

- Key Deterrents to Component Transfer
- Family Stability
- Employment of Spouse
- Differences Between Regular and Reserve Force Employment
- Career Issues
- Regular/Reserve Issues
- Acceptance of Women in the Combat Arms Environment

Top of page

☐ DISCUSSION AND RECOMMENDATIONS

- Discussion
- Recommendations

Top of page

☐ REFERENCES, ANNEXES AND TABLES

- ANNEX A - OVERVIEW OF FOCUS GROUP CONDUCT AND PARTICIPATION
- ANNEX B - MODERATOR'S GUIDE: GENDER INTEGRATION FOCUS GROUPS (RESERVES)
- TABLE A1 - Focus Groups Conducted by Land Force Area, Rank, and Sex
- TABLE A2 - Focus Group Participants by Rank and Sex
- TABLE A3 - Focus Group Participants by Occupation Group and Sex

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)

---

© Minister of Public Works and Government Services Canada



National  
Défense

Défense  
nationale

Canada





## CLS GENDER INTEGRATION STUDY

[HOME](#) [SEARCH](#) [HELP](#) [FRANÇAIS](#) [COMMENTS](#)



### **Chief Land Staff Gender Integration Study: An Exploration of Reserve Member Perceptions of Regular Force Combat Arms Employment**

#### **PROJECT DETAILS**

- ☐ Project Sponsor
- ☐ Acknowledgements
- ☐ Abstract
- ☐ Executive Summary

#### **PROJECT SPONSOR**

Director Land Personnel (DLP), Chief Land Staff, Represented by Maj H. Michitsch, DLP 2-2

[Top of page](#)

#### **ACKNOWLEDGEMENTS**

This phase of the research was supported by Land Force Atlantic Area, Land Force Quebec Area, Land Force Central Area, and Land Force Western Area. Appreciation is extended to all focus group participants and Reserve Force personnel who assisted with the coordination and conduct of the focus groups.

I would also like to thank Virginia Thomas and Sandra Perron for their assistance with the conduct of the focus groups and the interpretation of the data.

[Top of page](#)

#### **ABSTRACT**

This report provides an overview of the factors that influence Reserve Force members' decision-making in reference to component transfer to the Regular Force combat arms. Focus groups were designed to explore issues impacting upon the career development of female members of the Reserve Force combat arms occupations, as well as the perceptions of women and men in reference to Regular Force combat arms employment. This research suggests that the primary deterrents to component transfer, for women and men, are perceptions in reference to the impact on family stability, employment of spouse, satisfaction with civilian career, and the different demands of full-time vs part-time 'soldiering'. The data presented are exploratory in nature, as participation in focus groups did not provide full representation of Reserve Force combat arms membership. Recommendations for further research are presented.

Top of page

## EXECUTIVE SUMMARY

- Introduction
- Background
- Results
- Summary and Recommendations

### Introduction

In 1987, the Canadian Forces (CF) began recruiting women into combat arms occupations in support of the Combat Related Employment of Women trials, and in 1989, a Canadian Human Rights Tribunal ordered the CF to fully integrate women into all occupations by 1999. The Army has experienced difficulty in attracting and recruiting women into, and retaining them within, the combat arms and related occupations. Land Force Command is currently pursuing initiatives to increase the proportion of women in the Armoured, Artillery, Infantry, Field Engineer, and Field Communications occupations.

In response to a request from the Director Land Personnel (DLP), the Personnel Research Team developed a multi-phase project, which includes the analysis of quantitative enrolment, representation and attrition data, and the conduct of focus groups and interviews. The research is designed to answer questions related to the recruitment, training, employment, and retention of women in the combat arms and combat support environments. This phase of the research is concerned with the propensity of women in the Reserve Force combat arms to transfer to the Regular Force combat arms.

### Background

Effective 30 Nov 97, women comprised 1.9 percent of the *total strength* of the Regular Force combat arms officer corps and 0.9 percent of the *total strength* of soldiers in the Regular Force combat arms. In reference to the Reserve Force, DLP was interested in finding out why the proportions of women represented in the militia are double the representation of women in the CF Regular Force, and following from that, why have only a handful of women applied to transfer from the militia to the Regular Force combat arms occupations while over 500 men have applied in the past year.

### Results

During the months of June, July and September 1997, 13 focus groups and three interviews were conducted with women and men serving in the Reserve Force in Land Force Atlantic Area (LFAA), Land Force Quebec Area (LFQA), and Land Force Central Area (LFCA). In total, 108 women and men serving in the combat arms, combat support, and combat service support occupations, ranging in rank from Private to Captain, participated in the focus groups. The purpose of the focus groups was to determine what factors contributed to Reserve members' decisions to transfer to the Regular Force, and more specifically, if perceptions in reference to the equitable treatment of women in the Regular Force affected female Reservists' decisions in reference to component transfer.

The physical strength and stamina of women as it relates to physical Standards was the most predominant issue which was raised in Regular Force focus groups (Davis, 1997) that were conducted in an earlier phase of this project. Regular Force focus group data and data that resulted from interviews with women who had previously served in the Regular Force combat arms (Davis and Thomas, 1998), suggested that the challenges which women face in the combat arms also include processes related to harassment, discrimination, and, overall, non-acceptance of women.

Although some women and men in the Reserve Force reported issues and concerns related to the employment of women in the combat arms, they were not reported as frequently or as intensely as they were described in the Regular Force focus groups and in interviews with women who had previously served in the combat arms (Davis 1997, 1998). Consequently, perceptions of gender inequity are not interpreted as a primary deterrent for women in transferring from the Reserve Force to the Regular Force combat arms.

The key issues that were identified by a majority of women and men as having an impact on their decision to stay with the Reserve Force rather than transfer to the Regular Force are:

- a. family stability;
- b. employment of spouse;
- c. civilian career;
- d. differences between Reserve and Regular Force employment;
- e. Regular/Reserve Force issues; and
- f. non-acceptance of women in the combat arms environment.

When women and men were asked if they had considered joining the Regular Force, female focus group participants were less likely to indicate that they had considered a component transfer to the Regular Force than male participants. Male and female participants who expressed interest in the Regular Force frequently indicated that they were interested in an occupation other than the combat arms. In addition, male and female Reserve members frequently described the component transfer process as lengthy and cumbersome.

### Summary and Recommendations

The information gleaned from focus groups in three Land Force Areas is limited, in part, as a result of varying processes that result in the employment of women and men in the combat arms. In the Atlantic area, for example, several participants noted that the only way you can join a Reserve Force militia unit is to become a member of the combat arms occupation that is employed at the unit. These units recruit their support personnel from the combat arms members within their unit. In other areas it is possible to join a militia unit and immediately enter a support occupation such as administration clerk or medical

assistant. Consequently, the recruitment, training, employment, and ultimately component transfer of Reserve Force members to the Regular Force, is effected by different processes within each Land Force Area, and possibly each unit. As a result of these varying processes as well as a limited number and range (i.e. rank, gender) of Reserve Force participants in focus groups, this research represents early exploratory data.

It is recommended that further research be conducted, *within each Land Force Area*, to answer the following questions in reference to Reserve Force membership and processes:

- a. what is the actual proportion of women and men who have transferred from the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms;
- b. what are the steps involved in a component transfer;
- c. what is the actual proportion of women and men who have left the Reserve Force and joined the Regular Force, without using a component transfer process;
- d. what is the proportion of women in the Reserve Force combat arms;
- e. how are women and men recruited into the Reserve Force combat arms;
- f. how available are opportunities to serve as Regular Force augmentees, and is there a difference in opportunity by sex;
- g. what is the qualitative experience of Reservists when they serve with the Regular Force, and are they employed within their occupation;
- h. what are the attrition rates of women and men from the Reserve Force combat arms;
- i. are the factors/issues that impact attrition from the Reserve Force combat arms the same for women and men;
- j. do women and men serve in the Reserve Force combat arms for comparable lengths of time; and,
- k. are women and men in the Reserve Force combat arms promoted at comparable rates.

Answers to the above questions will facilitate an increased understanding of the factors that have the potential to impact component transfer processes and identify the barriers and/or deterrents to component transfer for women.

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)



National  
Défense

Défense  
nationale

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Canada



## CLS GENDER INTEGRATION STUDY

[HOME](#) [SEARCH](#) [HELP](#) [FRANÇAIS](#) [COMMENTS](#)



# Chief Land Staff Gender Integration Study: An Exploration of Reserve Member Perceptions of Regular Force Combat Arms Employment

## INTRODUCTION

- ☐ Background
- ☐ Purpose

### Background

1. In 1987, the Canadian Forces (CF) began recruiting women into combat arms occupations in support of the Combat Related Employment of Women (CREW) trials, and in 1989, a Canadian Human Rights Tribunal ordered the CF to fully integrate women into all occupations by 1999. The Army has experienced difficulty in attracting and recruiting women into, and retaining them within, the combat arms. Land Force Command (LFC) is currently pursuing initiatives to increase the proportion of women in the Armoured, Artillery, Infantry, Field Engineer, and Field Communications occupations.

2. In response to a request from the Director Land Personnel (DLP), the Personnel Research Team (PRT) developed a multi-phase project, which included the analysis of quantitative enrolment, representation and attrition data, and the conduct of focus groups and interviews. The research was designed to answer questions related to the recruitment, training, employment, and retention of women in the combat arms and combat support environments. This phase of the research was concerned with the propensity of women in the Reserve Force combat arms to transfer to the Regular Force combat arms.

[Top of page](#)

### Purpose

3. The purpose of this report is to present an overview of male and female propensity to transfer from



the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms.

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)

---

© Minister of Public Works and Government Services Canada



National  
Défense

Défense  
nationale

Canada



## CLS GENDER INTEGRATION STUDY

[HOME](#) | [SEARCH](#) | [HELP](#) | [FRANÇAIS](#) | [COMMENTS](#)



# Chief Land Staff Gender Integration Study: An Exploration of Reserve Member Perceptions of Regular Force Combat Arms Employment

## PROJECT DESIGN

- ☐ The Research Questions
- ☐ Data collection

### The Research Questions

4. The following questions, presented by DLP, provided the framework for the research:

- a. what is the percentage of women who enrol in the combat arms and combat support arms;
- b. what are the real or perceived barriers that inhibit the recruitment and transfer of women into LFC, in particular the combat arms;
- c. why do women leave recruit, QL3 and officer phase training;
- d. why do women leave the Army after completing combat arms training;
- e. why are the proportions of women represented in the militia, double the representation in the CF Regular Force; and,
- f. why have only a handful of women applied to transfer from the militia to the Regular Force combat arms occupations while over 500 men have applied in the past year?

[Top of page](#)

### Data Collection

5. Qualitative Inquiry. In consultation with DLP staff, the following four phases of research were identified to answer the questions identified at paragraph 4b, c, d, e, and f, above:

- a. Phase 1 - Interviews with women who have previously served in combat arms occupations;
- b. Phase 2 - Focus groups with Regular Force women and men in the combat arms training environment (students and staff);
- c. Phase 3 - Focus groups with Regular Force women and men employed within the combat arms

- and combat service support environment; and
- d. Phase 4 - Focus groups and interviews with women and men employed in combat arms occupations in the Primary Reserve.

The results of *phase 4*, above, are presented in this report. The results of phase 1 are presented in Sponsor Research Report 98-1 (Davis, 1998). The results of phase 2 and 3, as well as quantitative data which responds to the question at paragraph 4a, above, are presented in Sponsor Research Report 97-2 (Davis, 1997).

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)

---

© Minister of Public Works and Government Services Canada



National  
Défense

Défense  
nationale

Canada



## CLS GENDER INTEGRATION STUDY

[HOME](#) | [SEARCH](#) | [HELP](#) | [FRANÇAIS](#) | [COMMENTS](#)



# Chief Land Staff Gender Integration Study: An Exploration of Reserve Member Perceptions of Regular Force Combat Arms Employment

## REPRESENTATION OF WOMEN IN THE CANADIAN FORCES

- ☐ Regular Force
- ☐ Reserve Force

### Regular Force

6. In 1997, women comprised 10.7 percent of the total strength (63,641) of the CF Regular Force, with female participation highest in the more traditional support occupation groups and lowest in the operational occupation groups (Tanner, 1997: v). Effective 30 Nov 97, women comprised 1.9 percent of the *total strength* of the Regular Force combat arms officer corps and 0.9 percent of the *total strength* of soldiers in the Regular Force combat arms (Davis, 1998: 3).

[Top of page](#)

### Reserve Force

7. Effective 30 April 1997, women comprised 18.9 percent of the total strength (32,166) of the CF Reserve Force (Director Personnel Information Systems). The overall representation of women in LFC Reserve units, (effective 30 Apr 97) is 15.6 percent (Director Personnel Information System). Higher proportions of women are found in service battalions and medical companies. The representation of women in infantry, armoured, artillery and engineering units is often over 10 percent (Reserve Data System, 1997), however, it is not known what proportion of these women are employed in support occupation groups such as administration. Reserve Force membership data by sex and occupation was not available at the time of publishing. Consequently, the actual rate of representation of women in the Reserve Force combat arms occupations is not known.

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)

---

© Minister of Public Works and Government Services Canada



National  
Defence

Défense  
nationale

**Canada**



**CLS GENDER INTEGRATION  
STUDY**[HOME](#) | [SEARCH](#) | [HELP](#) | [FRANÇAIS](#) | [COMMENTS](#)

## **Chief Land Staff Gender Integration Study: An Exploration of Reserve Member Perceptions of Regular Force Combat Arms Employment**

### **FOCUS GROUP RESULTS**

- ☐ Introduction
- ☐ Key Deterrents to Component Transfer
  - Family Stability
  - Employment of Spouse
  - Differences Between Reserve and Regular Force Employment
  - Career Issues
  - Regular/Reserve Issues
  - Acceptance of Women in the Combat Arms Environment

#### **Introduction**

15. Women and men in the Reserve Force focus groups reported similar issues and concerns that influenced their decision to remain with the Reserves rather than transfer to the Regular Force combat arms. Some women did identify issues related to the acceptance of women in the Regular Force combat arms as a partial deterrent to component transfer. However, other quality of life issues, related primarily to family and differences between Reserve and Regular Force membership, were much more frequently reported as factors in their decision-making. Several male participants and one female participant indicated that they were in the process of transferring to the Regular Force combat arms. Although the absolute number of women pursuing component transfer was less, the proportion of males and females who reported that they were in the component transfer process was similar. The key deterrents to component transfer that were raised by focus group participants are discussed below.

[Top of page](#)

#### **Key Deterrents to Component Transfer**

16. **Family Stability.** Male and female participants frequently commented that they were not interested in moving their family away from their current community, pursuing a career that would require them to

move their family on occasion, and/or leave family member's behind to pursue a career. Overall, the Regular Force was not perceived as an organization that accommodates families.

17. Employment of Spouse. Male and female participants frequently reported that their spouse or fiancé (e) was either already employed in the Regular Force or employed locally in a civilian capacity. Participants with a military spouse expressed the belief that it would be unlikely that they would be able to be co-located with their spouse, and that two full-time military careers in a family just would not work well. Participants with a civilian spouse did not believe that the Regular Force was a feasible option as it would lead to separation from spouse or have a negative impact on their spouse's employment. Overall, participant comments suggest that the CF Regular Force is perceived as an organization that can accommodate only one career in a family.

18. Differences Between Reserve and Regular Force Employment. Male and female participants frequently noted that there was no comparison between Reserve and Regular Force employment in the combat arms. Many indicated, for example, that the level of physical activity would be much more intense in the Regular Force, and that Reserve Force training Standards were not as rigorous as Regular Force training requirements. Many who expressed satisfaction with the Reserve Force combat arms further indicated that if they did pursue Regular Force employment, it would be in an occupation area other than the combat arms.

19. Career Issues. Focus group participants frequently reported that they were established in a career or pattern of employment with which they were quite satisfied. Many other participants were students and/or pursuing a civilian career at the time of data collection. This latter group did not perceive that the CF could satisfy their career goals. Many participants, male and female, also reported that military membership and/or combat arms employment was something that they were only interested in on a part-time basis.

20. Regular/Reserve Issues. Many focus group participants had either deployed with the Regular Force on a peacekeeping mission and/or had served on a full-time contract with a Regular Force unit. Opinions varied, however, participants frequently commented that they had considered joining the Regular Force until they served with a Regular Force unit. That experience left them with the perception that the Regular Force does not appreciate the diversity of experience and general value that a Reserve Force member has to offer. Consequently, they frequently expressed the belief that they were under-valued, under-employed and/or not respected by the Regular Force.

21. Overall, the Regular Force was not described by focus group participants as a flexible and progressive organization. A participant commented, for example, that deploying with the Regular Force was like going back in time 50 years; that is, the CF has only one way to do things and that that does not change, regardless of changes in personnel resources and abilities. The data suggests that this type of opinion is more prevalent among male Reserve members. However, it is likely that this seems to be the case because male Reserve members were more likely to indicate that they had deployed with the Regular Force, and, therefore, more likely to have that experience upon which to base an opinion.

22. Acceptance of Women in the Combat Arms Environment. Female participants occasionally described barriers to the full participation of women in the Reserve Force combat arms, both as soldiers and in leadership roles. However, most expressed confidence that women were provided with equal opportunity for career development in the Reserve Force combat arms. Male participants frequently noted that working side by side with women was a day to day reality in their civilian employment and education environments. Consequently, many male participants indicated that working with women in

the Reserve Force was not an issue. Related to this, several noted that SHARP (Standard for Harassment and Racism Prevention) training was often redundant for Reserve Force members.

23. On occasion, women and men observed that women were not welcome in the Regular Force combat arms. Men were more likely than women to express this opinion. The women who expressed a perception that women would face discrimination and other barriers to success in the Regular Force combat arms often noted that their perception was based on information passed on to them by male peers who had served with the Regular Force. While this was frequently noted as one factor in making a decision in reference to component transfer, it was not identified as a primary deterrent to Regular Force employment.

24. These findings are congruent with data collected during Phase 1 of this project. Several women who had served in the Reserve Force prior to joining the Regular Force combat arms, indicated that "they had experienced the CF and the Army environment as a welcoming and inclusive environment" (Davis, 1998, p.26). Consequently, their Reserve experience had not provided them with any indication that they would encounter, what they perceived as, an overall unwelcome environment for women in the Regular Force combat arms.

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)

---

© Minister of Public Works and Government Services Canada



National  
Défense

Défense  
nationale

Canada

**CLS GENDER INTEGRATION  
STUDY**[HOME](#) | [SEARCH](#) | [HELP](#) | [FRANÇAIS](#) | [COMMENTS](#)**Chief Land Staff  
Gender Integration Study:  
An Exploration of Reserve Member  
Perceptions of Regular Force  
Combat Arms Employment****DISCUSSION AND RECOMENDATIONS**

- ☐ Discussion
- ☐ Recommendations

**Discussion**

25. Women and men in the Reserve Force reported similar issues and concerns related to the employment of women in the combat arms, although they were not reported as frequently or as intensely as they were described in the Regular Force focus groups and attrition interviews (Davis 1997, 1998). Consequently, perception of gender inequity is not interpreted as a primary deterrent for women in transferring from the Reserve to the Regular Force combat arms. However, some women did indicate that they would not consider transfer to the Regular Force combat arms; they believed that women would not be treated fairly in that environment and/or that the physical Standards would present a significantly greater challenge in the Regular Force than in the Reserve Force combat arms.

26. Women and men frequently identified issues related to family, differences between Reserve and Regular Force service and satisfaction with their civilian career as deterrents to component transfer. The data suggests that male Reserve members are more likely to be deterred by perceptions that the Regular Force does not value the diversity of experience that Reserve Force personnel have to offer. However, male focus group participants were also more likely than female participants to have operational experience with the Regular Force. Finally, some women and men indicated that they have considered joining the Regular Force, but not the combat arms - it is not something that they are interested in pursuing on a full-time basis.

27. The information gleaned from this research is limited in depth and scope by the range and number of participants in the focus groups. It became evident as data collection progressed that varying factors result in different processes in individual Reserve units and Land Force Areas. There is also a possibility that some of the factors identified as a deterrent to component transfer may have varying impacts on sub-groups other than sex. For example, Reserve Force officers may be more satisfied with civilian career than NCMs, but limited representation by rank groups precludes this type of analysis.



28. In addition, the research question, "Why have only a handful of women applied to transfer from the militia to the Regular Force combat arms occupations while over 500 men have applied in the past year", is based on a series of assumptions that require further investigation. The first assumption is that if the proportion of women in the Reserve Force, overall, is approximately twice the proportion of women in the Regular Force, overall, that the proportion of women in the Reserve and Regular Force combat arms would compare in a similar fashion. In addition, there is an underlying assumption that women in the Reserve Force combat arms make a choice between staying in the Reserve Force or transferring to the Regular Force. A survey administered to Reserve Force members in 1990 indicates that female Reserve Force members, overall, were slightly less likely than male Reserve members to state an intention to leave the Reserve Force (Hickling Corporation and Truscott, 1993). However, it is not known whether women actually leave the Reserve Force, and the combat arms specifically, at a rate similar to their male counterparts. The 1990 survey also indicates that female respondents (20.1 percent) were less likely than male respondents (27.8 percent) to indicate that they had applied to join the Regular Force (Truscott, 1991: D-11).

29. The Reserve Force is frequently cited as an example to follow in endeavors such as gender integration, simply because the representation of women is higher than in the Regular Force. However, several questions remain unanswered. Is the representation of women in the Reserve Force combat arms stable? Are women in the Reserve Force combat arms promoted at a rate comparable to their male peers? Are women staying in the Reserve Force combat arms for periods of time comparable to their male peers? A demographic analysis of a survey administered to the Reserve Force in 1997 suggests that although women, overall, have periods of service similar to male members of the Reserve Force, they are disproportionately represented at the lower rank levels (Albert). This outcome could be a result of a higher attrition rate among women or different rates of promotion for women and men. The responses to questions such as those discussed above could also be dependent upon the individual unit or Land Force Area involved.

30. This research does not reveal why there are significant differences in the proportion of women and men who pursue a component transfer from the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms. However, the data suggests that answers to the questions identified above, in reference to mixed-gender processes in the Reserve Land Force, will contribute to a better understanding of factors impacting component transfer from the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms.

[Top of page](#)

## Recommendations

31. As discussed, the research data presented in this paper, suggests that a better understanding of mixed-gender processes in the Reserve Force combat arms is required to better understand why men are much more likely than women to apply for a component transfer. Consequently, further research is recommended to answer the following questions:

- a. what is the actual proportion of women and men who have transferred from the Reserve Force combat arms to the Regular Force combat arms?;
- b. what are the steps involved in a component transfer?;
- c. what is the actual proportion of women and men who have left the Reserve Force and joined the Regular Force, without using a component transfer process?;



- d. what is the proportion of women in the Reserve Force combat arms?;
- e. how are women and men recruited into the Reserve Force combat arms?;
- f. how available are opportunities to serve as Regular Force augmentees, and is there a difference in opportunity by sex?;
- g. what is the qualitative experience of Reservists when they serve with the Regular Force, and are they employed within their occupation?;
- h. what are the attrition rates of women and men from the Reserve Force combat arms?;
- i. are the factors/issues that impact attrition from the Reserve Force combat arms the same for women and men?;
- j. do women and men serve in the Reserve Force combat arms for comparable lengths of time?; and
- k. are women and men in the Reserve Force combat arms promoted at comparable rates?

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)



National  
Défense

Défense  
nationale

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Canada



## CLS GENDER INTEGRATION STUDY

[HOME](#) | [SEARCH](#) | [HELP](#) | [FRANÇAIS](#) | [COMMENTS](#)



# Chief Land Staff Gender Integration Study: An Exploration of Reserve Member Perceptions of Regular Force Combat Arms Employment

## REFERENCES, ANNEXES AND TABLES

- ☐ References
- ☐ Annex A - Overview of Focus Group Conduct and Participation
  - TABLE A1 - Focus Groups Conducted by Land Force Area, Rank, and Sex
  - TABLE A2 - Focus Group Participants by Rank and Sex
  - TABLE A3 - Focus Group Participants by Occupation Group and Sex
- ☐ Annex B - Moderator's Guide: Gender Integration Focus Groups (Reserves)

[Top of page](#)

## References

Albert, Julie. (in progress). Omnibus Survey 1997: Demographic Data for Reservists in the Canadian Forces. (Technical Note). Ottawa, Canada: Personnel Research Team, National Defence Headquarters.

Davis, K.D. (1997), Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment. (Sponsor Research Report 97-2). Ottawa, Canada: Personnel Research Team, National Defence Headquarters.

Davis, K.D. (1998), Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms. (Sponsor Research Report 98-1). Ottawa, Canada: Personnel Research Team, National Defence Headquarters.

Director Personnel Information Systems (DPIS). Ottawa, Canada: National Defence Headquarters.

Hickling Corporation and Susan Truscott. (1993). An Analysis of Militia Attrition. (Operational

Research and Analysis Project Report No. PR633). Ottawa, Canada: Directorate of Social and Economic Analysis, Department of National Defence.

Reserve Data System. (1997). St. Hubert, Canada: Land Force Quebec Area.

Tanner, L. (1997). Female Participation in the Regular Force of the Canadian Forces (1989-1997). (Operational Research Division Project Report 9703). Ottawa, Canada: National Defence Headquarters.

Truscott, Susan. (1991). Sociological Study of the Militia: Background and Methodology. (Operational Research and Analysis Establishment Project Report No. PR 550). Ottawa, Canada: Directorate of Social and Economic Analysis, Department of National Defence.

Top of page

## ANNEX A - OVERVIEW OF FOCUS GROUP CONDUCT AND PARTICIPATION

**TABLE A1: Focus Groups Conducted by Land Force Area, Rank, and Sex**

*Atlantic, Quebec and Central Areas*

	Atlantic Area		Quebec Area		Central Area		
Rank	Male	Female	Male	Female	Male	Female	TOTAL
Private to Master Corporal	1	1	2*	2*	1	1	8
Sergeant to Master Warrant Officer			2		1		3
Second Lieutenant to Captain			1**		1		2
<b>TOTAL</b>	1	1	5	2	3	1	<b>N=13</b>

\* Conducted in French

\*\* Conducted in French

**Table A2: Focus Group Participants by Rank and Gender**

Rank	Female	Male	Row Totals
Private to Master Corporal	33 (100%)*	42 (56.0%)*	75 (69.4%)*
Sergeant to Master Warrant Officer	-	20 (26.7%)*	20 (18.6%)*
Second Lieutenant to Captain	-	13 (17.3%)*	13 (12.0%)*
Column Totals	33 (30.6%)**	75 (69.4%)**	N = 108

\* Column percentage

\*\* Row percentage

**Table A3: Focus Group Participants by Occupation Group and Gender**

**OCCUPATION GROUP**

SEX	Infantry	Other Combat Arms*	Support Occupations**	ROW TOTALS
Female	5 (11.1%)+	14 (31.8%)+	14 (73.7%)+	33 (100%)
Male	40 (88.9%)+	30 (68.2%)+	5 (26.3%)+	89 (100%)
COLUMN TOTALS	45 <sup>++</sup> (41.7%)	44 <sup>++</sup> (40.7%)	19 <sup>++</sup> (17.6%)	N = 108

\* Includes occupations in armour, artillery, and engineering branches

\*\* Includes occupations in medical, administration, logistics and specialist branches

+ Column percentage

++ Row percentage

Top of page

## **ANNEX B**

### **LFC GENDER INTEGRATION FOCUS GROUPS DRAFT MODERATOR'S GUIDE**

#### **(Reserves)**

#### **Introduction**

Introduce facilitator/co-facilitators

#### **Purpose**

- Identify problems and solutions in mixed gender army operational units; and
- Identify impact of those barriers on individuals in ref to propensity to transfer from Res to Reg Force; and
- LFC commitment to project

#### **Answers and Actions**

- information on where these focus groups fit into entire project (conducted 49 focus groups with men and women in Reg Force combat arms and combat support, 30 interviews with women who have served in Reg Force combat arms, focus groups with men and women in Reserves)

#### **Confidentiality**

- what is said here stays here, excerpts will be used in final reporting but under no circumstances will identifying characteristics be reported - between participants, between participant and facilitators

#### **Ground Rules**

- one person speaks at a time;
- no right or wrong answers;
- there may be different opinions/ideas - *respect that as all input is valuable*;
- avoid side conversations; and
- no names when discussing sensitive and/or negative situations.

#### **Participant Introductions**

- name;

- MOC;
- time in Reserves;
- combat arms training completed; and
- why you joined the Reserves

### Opening Question

- open-ended and general;
- in your experience, what works/doesn't work in a mixed-gender environment?;
- move general to specific;
- follow-up re: what should be done to change that, etc.;
- what does the ideal soldier look like?;
- how do women fit this ideal?;
- what do women have to do to fit?; and
- women and different leadership styles? How rewarded? Discouraged?

**\*\*** The idea here is to get a sense of the mixed-gender environment, rather than pursue any specific issues, because the issue is perceptions re: difference between Res and Reg Force employment in the combat arms

### Perceptions/Intentions re: Regular Force Service

- does CF (Reg Force) leadership promote/support a positive mixed-gender environment?;
- how is Reg Force different from Reserves; and
- ask each individual in group if they have considered/are considering joining the Reg Force - why? why not? (need this info for each individual for reporting purposes)

### Wrapping Up

- thank individuals for participation
- provide business cards with contact numbers to each participant in event that they would like to add something later.

[Top of page](#)

---

[Report Home](#) | [Search](#) | [Help](#) | [Français](#) | [Comments](#) | [D-NET Home](#)



National  
Défense

Défense  
nationale

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Canada





## ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

[MENU](#) | [RECHERCHE](#) | [AIDE](#) | [ENGLISH](#) | [COMMENTAIRES](#)



### **Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière**

#### **TABLE DES MATIÈRES**

##### **□ PARRAIN DU PROJET**

- Remerciements
- Résumé
- Sommaire
- Liste des tableaux

##### **Début du Texte**

##### **□ INTRODUCTION**

- Contexte
- Objet

##### **Début du texte**

##### **□ STRUCTURE DU PROJET**

- Questions posées dans le cadre de l'étude
- Collecte des données
- Recherche qualitative

##### **Début du texte**

##### **□ REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES FORCES CANADIENNES**

- Force régulière
- Force de réserve

Début du texte

□ MÉTHODOLOGIE

- Représentation au sein des groupes de discussion
- Généralités
- Emploi
- Femmes
- Grade
- Différences existant entre les secteurs de la Force terrestre
- Structure des groupes de discussion
- Limites de la recherche

Début du texte

□ RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION

- Introduction
- Principaux facteurs de dissuasion associés à un transfert de catégorie de service
- Stabilité familiale
- Emploi du conjoint ou de la conjointe
- Différences entre l'emploi dans la Force régulière et l'emploi dans la Réserve
- Questions touchant la carrière
- Questions touchant la relation Réserve/Force régulière
- Acceptation des femmes dans les armes de combat

Début du texte

□ DISCUSSION

- Conclusions
- Recommandations

Début du texte

□ RÉFÉRENCES, ANNEXES ET TABLEAUX

- ANNEXE A - APERÇU DES GROUPES DE DISCUSSION TENUS ET DES TAUX DE PARTICIPATION
- TABLEAU A1 - Groupes de discussion tenus, selon le secteur de la Force terrestre, le grade et le sexe

- TABLEAU A2 - Participants aux groupes de discussion, selon le grade et selon le sexe
- TABLEAU A3 - Groupes de discussion, selon le groupe professionnel et le sexe
- ANNEXE B - GUIDE DU MODÉRATEUR : GROUPES DE DISCUSSION SUR L'INTÉGRATION DES GENRES (RÉSERVE)

Début du texte

---

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

---

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.



Défense  
nationale

National  
Defence

Canada



## ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

MENU RECHERCHE AIDE ENGLISH COMMENTAIRES



### Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière

- ☐ Parrain du projet
- ☐ Remerciements
- ☐ Résumé
- ☐ Sommaire

#### PARRAIN DU PROJET

Directeur du personnel de la Force terrestre (DPFT), Chef d'état-major de l'Armée de terre, représenté par le maj H. Michitsch, DPFT 2-2.

Début du texte

#### REMERCIEMENTS

Cette phase de la recherche a reçu l'appui du Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre, du Secteur du Québec de la Force terrestre, du Secteur du Centre de la Force terrestre et du Secteur de l'Ouest de la Force terrestre. Je tiens à remercier tous les participants aux groupes de discussion, ainsi que le personnel de la Force de réserve qui a participé à la coordination et à la tenue des groupes de discussion.

Je tiens aussi à remercier Virginia Thomas et Sandra Perron pour l'aide qu'elles m'ont apportée relativement à la tenue des groupes de discussion et à l'interprétation des données.

Début du texte

#### RÉSUMÉ

Le présent rapport donne une vue d'ensemble des facteurs qui influencent le processus décisionnel des membres de la Force de réserve en ce qui a trait au transfert dans les groupes professionnels des armes de combat de la Force régulière. Des groupes de discussion ont été formés dans le but d'explorer les questions ayant une incidence sur le déroulement de la carrière des femmes dans les groupes professionnels des armes de combat de la Force de réserve, ainsi que les perceptions des hommes et des

femmes en ce qui concerne l'emploi dans les armes de combat au sein de la Force régulière. La présente étude semble indiquer que les principaux éléments de dissuasion relativement à un transfert de catégorie de service, tant pour les hommes que pour les femmes, sont liés aux perceptions quant aux répercussions que pourrait avoir un tel transfert sur la stabilité familiale, l'emploi du conjoint ou de la conjointe, de même qu'au degré de satisfaction dans l'exercice de la carrière civile et à la perception d'exigences différentes associées aux carrières de «soldat» à temps plein ou à temps partiel. Les résultats présentés peuvent être qualifiés d'exploratoires, puisque les participants aux groupes de discussion ne formaient pas un échantillon représentatif de l'effectif complet des armes de combat au sein de la Force de réserve. Le rapport contient des recommandations visant la réalisation d'études plus poussées.

### Début du texte

## SOMMAIRE

- Introduction
- Contexte
- Résultats
- Résumé et recommandations

### Introduction

En 1987, les Forces canadiennes (FC) ont commencé à recruter des femmes dans les armes de combat dans la foulée des essais relatifs à l'emploi des femmes dans des postes liés au combat, et, en 1989, un tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux FC d'intégrer les femmes dans tous les groupes professionnels avant 1999. L'Armée de terre a éprouvé des difficultés à attirer et à conserver les femmes dans les armes de combat et les groupes professionnels connexes. Le Commandement de la Force terrestre mène actuellement des initiatives afin d'augmenter la proportion de femmes dans les groupes professionnels de l'arme blindée, de l'artillerie, de l'infanterie, du génie et des transmissions de campagne.

Par suite d'une demande du Directeur du personnel de la Force terrestre (DPFT), l'Équipe de recherches en personnel a élaboré un projet en plusieurs étapes prévoyant l'analyse de données quantitatives sur l'enrôlement, la représentation et l'attrition ainsi que la tenue de groupes de discussion et d'entrevues. Le projet de recherche a été conçu de manière à répondre aux questions liées au recrutement, à l'instruction, à l'emploi et à la conservation des femmes dans les armes de combat et d'appui au combat. La présente phase de l'étude traite des tendances démontrées par les femmes dans les groupes professionnels des armes de combat de la Force de réserve en ce qui concerne les demandes de transfert dans les armes de combat de la Force régulière.

### Contexte

Au 30 novembre 1997, les femmes représentaient 1,9 p. 100 de l'*effectif total* du corps d'officiers des armes de combat de la Force régulière et 0,9 p. 100 de l'*effectif total* des soldats des armes de combat de la Force régulière. En ce qui a trait à la Force de réserve, le DPFT voulait savoir pourquoi la proportion des femmes au sein de la milice est le double de celle des femmes au sein de la Force régulière des FC, et pourquoi seule une poignée de femmes de la milice a demandé un transfert dans des groupes professionnels des armes de combat de la Force régulière, quand plus de 500 hommes ont fait la

même demande au cours de la dernière année.

## Résultats

Durant les mois de juin, juillet et septembre 1997, on a tenu 13 groupes de discussion et trois entrevues auxquels ont participé des hommes et des femmes appartenant à la Force de réserve et servant au sein du Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre (SAFT), du Secteur du Québec de la Force terrestre (SQFT) et du Secteur du Centre de la Force terrestre (SCFT). En tout, 108 hommes et femmes servant dans les armes de combat ou occupant des fonctions liées à l'appui tactique ou au soutien logistique du combat et dont le grade allait de celui de soldat à celui de capitaine ont participé aux groupes de discussion. L'objet des groupes de discussion était de déterminer quels sont les facteurs qui ont influencé la décision des réservistes quant à un transfert au sein de la Force régulière, et, plus précisément, si les perceptions associées au traitement équitable des femmes dans la Force régulière ont eu une incidence sur la décision des réservistes de sexe féminin en ce qui a trait à un transfert de catégorie de service.

La force et l'endurance physiques dont les femmes ont besoin pour répondre aux normes physiques constituent la question primordiale qui a été soulevée par les groupes de discussion de la Force régulière qui se sont réunis dans le cadre d'une phase antérieure du projet (Davis, 1997). Les données provenant des groupes de discussion de la Force régulière, ainsi que d'entrevues menées auprès de femmes ayant servi dans les armes de combat de la Force régulière (Davis et Thomas, 1998), semblent indiquer que les obstacles que doivent surmonter les femmes servant dans les armes de combat incluent aussi le harcèlement, la discrimination et, de façon générale, un sentiment de rejet.

Même si certains réservistes (hommes et femmes) ont fait état de questions et préoccupations liées à l'emploi des femmes dans les armes de combat, ces questions n'ont pas été soulevées aussi souvent ni avec autant d'intensité qu'elles l'ont été dans le cadre des groupes de discussion de la Force régulière et durant les entrevues menées auprès de femmes ayant déjà servi dans les armes de combat (Davis 1997, 1998). Par conséquent, les perceptions d'inégalité des sexes ne sont pas considérées comme étant l'un des principaux éléments de dissuasion pour les réservistes de sexe féminin qui songeraient à demander un transfert dans les armes de combat de la Force régulière.

Une majorité d'hommes et de femmes ont cité les points clés suivants au nombre des facteurs ayant une incidence sur leur décision de demeurer au sein de la Force de réserve plutôt que de demander un transfert dans la Force régulière :

- a. la stabilité familiale;
- b. l'emploi du conjoint ou de la conjointe;
- c. la carrière civile;
- d. les différences entre l'emploi dans la Réserve et l'emploi dans la Force régulière;
- e. les questions liées à la Force régulière et à la Réserve;
- f. le rejet des femmes dans les armes de combat.

Dans les groupes de discussion, quand on a demandé aux hommes et aux femmes s'ils avaient pensé joindre les rangs de la Force régulière, moins de femmes que d'hommes ont répondu avoir songé à demander un transfert dans la Force régulière. Bon nombre d'hommes et de femmes ayant exprimé un intérêt pour la Force régulière ont indiqué qu'ils n'envisageaient pas une carrière dans les armes de combat. En outre, nombreux sont les réservistes, hommes et femmes, qui ont décrit la procédure relative au transfert de catégorie de service comme étant longue et fastidieuse.



## Résumé et recommandations

L'information tirée des groupes de discussion organisés dans trois secteurs de la Force terrestre est limitée, en partie parce que les procédures d'emploi des hommes et des femmes dans les armes de combat varient. Dans le Secteur de l'Atlantique, par exemple, plusieurs participants ont indiqué que le seul moyen de se joindre à une unité de la Réserve de l'Armée de terre est de devenir membre du groupe professionnel des armes de combat employé au sein de l'unité. Ces unités recrutent leur personnel de soutien parmi les membres des armes de combat au sein de l'unité. Dans d'autres secteurs, il est possible de se joindre à une unité de milice et d'exercer immédiatement un emploi de soutien comme celui de commis d'administration ou celui d'adjoint médical. Par conséquent, le recrutement, l'instruction et l'emploi des réservistes, ainsi que le transfert de la Force de réserve à la Force régulière, sont régis par des procédures différentes dans chaque secteur de la Force terrestre, voire chaque unité. Étant donné ces procédures différentes et le nombre et l'échantillonnage limités (c.-à-d. grade, sexe) des réservistes ayant participé aux groupes de discussion, la présente étude contient des résultats préliminaires.

On recommande d'effectuer des recherches plus poussées *dans chaque secteur de la Force terrestre*, afin de pouvoir répondre aux questions suivantes touchant les membres et les procédures de la Force de réserve :

- a. quelle est la proportion réelle d'hommes et de femmes servant dans les armes de combat qui ont été transférés de la Force de réserve à la Force régulière?;
- b. quelles sont les étapes à suivre dans le cadre d'un transfert de catégorie de service?;
- c. quelle est la proportion réelle d'hommes et de femmes qui ont quitté la Force de réserve pour rejoindre les rangs de la Force régulière sans avoir eu recours à la procédure de transfert de catégorie de service?;
- d. quelle est la proportion de femmes dans les armes de combat de la Force de réserve?;
- e. comment le recrutement des hommes et des femmes s'effectue-t-il dans les armes de combat de la Force de réserve?;
- f. quelles sont les perspectives d'emploi au sein des renforts de la Force régulière?;
- g. ces perspectives sont-elles les mêmes pour les hommes et les femmes?;
- h. quelle est l'expérience qualitative des réservistes qui servent au sein de la Force régulière?;
- i. ces réservistes sont-ils employés au sein de leur groupe professionnel?;
- j. quels sont les taux d'attrition pour les hommes et les femmes servant dans les armes de combat de la Force de réserve?;
- k. dans les armes de combat de la Force de réserve, les facteurs influençant l'attrition sont-ils les mêmes pour les hommes et les femmes?;
- l. la durée du service dans les armes de combat de la Force de réserve est-elle comparable pour les hommes et les femmes?; et
- m. le taux d'avancement est-il comparable pour les hommes et les femmes servant dans les armes de combat de la Force de réserve?

Les réponses qui seront apportées à ces questions permettront d'avoir une meilleure compréhension des facteurs pouvant avoir une incidence sur les procédures de transfert de catégorie de service et de déterminer quels sont les obstacles et/ou les éléments de dissuasion en ce qui a trait au transfert de catégorie de service pour les femmes.

## Début du texte

---

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

---

© *Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.*



Défense  
nationale

National  
Defence

Canada



## ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

MENU RECHERCHE AIDE ENGLISH COMMENTAIRES



### **Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière**

#### INTRODUCTION

- ☐ Contexte
- ☐ Object

#### **Contexte**

1. En 1987, les Forces canadiennes (FC) ont commencé à recruter des femmes dans les armes de combat dans la foulée des essais relatifs à l'emploi des femmes dans des postes liés au combat (CREW), et, en 1989, un tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux FC d'intégrer les femmes dans tous les groupes professionnels avant 1999. L'Armée de terre a éprouvé des difficultés à attirer, à recruter et à conserver les femmes dans les armes de combat. Le Commandement de la Force terrestre (CFT) mène actuellement des initiatives afin d'augmenter la proportion de femmes dans les groupes professionnels de l'arme blindée, de l'artillerie, de l'infanterie, du génie et des transmissions de campagne.

2. Par suite d'une demande du Directeur du personnel de la Force terrestre (DPFT), l'Équipe de recherches en personnel (ERP) a élaboré un projet en plusieurs étapes prévoyant l'analyse de données quantitatives sur l'enrôlement, la représentation et l'attrition ainsi que la tenue de groupes de discussion et d'entrevues. Le projet de recherche a été conçu de manière à répondre aux questions liées au recrutement, à l'instruction, à l'emploi et à la conservation des femmes dans les armes de combat et d'appui au combat. La présente phase de l'étude traite des tendances démontrées par les femmes dans les groupes professionnels des armes de combat de la Force de réserve en ce qui concerne les demandes de transfert dans les armes de combat de la Force régulière.

#### Début du texte

#### **Object**

3. Le présent rapport a pour objet de donner un aperçu des tendances démontrées par les hommes et les femmes appartenant aux armes de combat de la Force de réserve en ce qui concerne le transfert dans les armes de combat de la Force régulière.

Début du texte

---

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

---

© *Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.*



Défense  
nationale

National  
Defence

Canada



## ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

MENU | RECHERCHE | AIDE | ENGLISH | COMMENTAIRES



### Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière

#### STRUCTURE DU PROJET

- ☐ Questions posées dans le cadre de l'étude
- ☐ Collecte des données

#### Questions posées dans le cadre de l'étude

4. Les questions suivantes, présentées par le DPFT, formaient la base de l'étude :

- a. Quel est le pourcentage des femmes qui s'engagent dans les armes de combat et d'appui au combat?
- b. Quels sont les obstacles, réels ou perçus, au recrutement des femmes et à leur transfert de catégorie de service au sein du CFT, plus particulièrement dans les armes de combat?
- c. Pourquoi les femmes ne terminent-elles pas le programme d'instruction des recrues, de NQ3 et des officiers?
- d. Pourquoi les femmes quittent-elles l'Armée de terre après avoir terminé leur instruction dans les armes de combat?
- e. Pourquoi les femmes sont-elles deux fois plus nombreuses au sein de la milice qu'au sein de la Force régulière des FC?
- f. Pourquoi seule une poignée de femmes de la milice a demandé un transfert dans des groupes professionnels des armes de combat de la Force régulière, quand plus de 500 hommes ont fait la même demande au cours de la dernière année?

#### Début du texte

#### Collecte des données

5. Recherche qualitative. En collaboration avec le personnel du DPFT, l'auteur a élaboré les quatre phases de recherche suivantes en vue de répondre aux questions énoncées aux alinéas 4b, c, d, e, et f ci-

dessus :

- a. Phase 1 - Entrevues avec des femmes qui ont servi dans les armes de combat;
- b. Phase 2 - Groupes de discussion s'appuyant sur la participation d'hommes et de femmes du milieu d'instruction des armes de combat de la Force régulière (stagiaires et personnel);
- c. Phase 3 - Groupes de discussion s'appuyant sur la participation d'hommes et de femmes servant dans les armes de combat et le soutien logistique du combat au sein de la Force régulière;
- d. Phase 4 - Groupes de discussion et entrevues avec des hommes et des femmes servant dans des groupes professionnels des armes de combat au sein de la Première réserve.

Les résultats de la *phase 4*, ci-dessus, sont contenus dans le présent rapport. Les résultats de la phase 1 sont présentés dans le Rapport de recherche commanditée 98-1 (Davis, 1998). Les résultats des phases 2 et 3, ainsi que les données quantitatives relatives à la question posée à l'alinéa 4a, sont présentés dans le Rapport de recherche commanditée 97-2 (Davis, 1997).

#### Début du texte

---

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

---

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.



Défense  
nationale

National  
Defence

Canada





## ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

MENU RECHERCHE AIDE ENGLISH COMMENTAIRES



### Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière

#### REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES FORCES CANADIENNES

- ☐ Force régulière
- ☐ Force réserve

#### Force régulière

6. En 1997, les femmes représentaient 10,7 p. 100 de l'effectif total (63 641) de la Force régulière des FC, leur présence étant la plus marquée dans les groupes professionnels de soutien plus traditionnels et la plus faible au sein des groupes professionnels opérationnels (Tanner, 1997 : v). Au 30 novembre 1997, les femmes représentaient 1,9 p. 100 de l'*effectif total* du corps d'officiers des armes de combat de la Force régulière et 0,9 p. 100 de l'*effectif total* des soldats des armes de combat au sein de la Force régulière (Davis, 1998 : 3).

#### Début du texte

#### Force de réserve

7. Au 30 avril 1997, les femmes représentaient 18,9 p. 100 de l'effectif total (32 166) de la Force de réserve des FC (Directeur - Système d'information sur le personnel). La représentation totale des femmes au sein des unités de la Réserve du CFT (au 30 avril 1997) était de 15,6 p. 100 (Directeur - Système d'information sur le personnel). La proportion de femmes est plus importante au sein des unités de soutien au combat et des compagnies médicales. La représentation des femmes au sein des unités de l'infanterie, de l'arme blindée, de l'artillerie et du génie est souvent supérieure à 10 p. 100 (Système de données sur le personnel de la Réserve, 1997). On ignore toutefois dans quelle proportion ces femmes sont employées dans des groupes professionnels de soutien comme celui de l'administration. Au moment de publier le présent rapport, on ne disposait pas de données portant sur la distribution du personnel de la Force de réserve selon l'emploi occupé et le sexe des personnes. On ne connaît donc pas le taux de représentation réel des femmes au sein des groupes professionnels des armes de combat de la Force de réserve.

Début du texte

---

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

---

© *Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.*



Défense  
nationale

National  
Defence

Canada



## ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

MENU RECHERCHE AIDE ENGLISH COMMENTAIRES



### Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière

#### MÉTHODOLOGIE

- ☐ Représentation au sein des groupes de discussion
- ☐ Structure des groupes de discussion
- ☐ Limites de la recherche

#### Représentation au sein des groupes de discussion

8. Généralités. Durant les mois de juin, juillet et septembre 1997, on a tenu 13 groupes de discussion et trois entrevues auxquels ont participé des hommes et des femmes appartenant à la Force de réserve et servant au sein du Secteur de l'Atlantique de la Force terrestre (SAFT), du Secteur du Québec de la Force terrestre (SQFT) et du Secteur du Centre de la Force terrestre (SCFT). En tout, 108 hommes et femmes servant dans les armes de combat ou occupant des fonctions liées à l'appui tactique ou au soutien logistique du combat et dont le grade allait de celui de soldat à celui de capitaine ont participé aux groupes de discussion. On trouve à l'annexe A un aperçu des groupes de discussion tenus, ainsi que des taux de participation selon le groupe professionnel, le sexe et le grade.

9. Emploi. Au total, 82,4 p. 100 (89 sur 108) des participants aux groupes de discussion appartenaient à des groupes professionnels des armes de combat. Les autres, soit 17,6 p. 100 des participants (19 sur 108), étaient employés au sein de groupes professionnels de soutien dans les domaines de l'administration, de la médecine, de la logistique et des spécialités. Bon nombre de ceux appartenant au deuxième groupe avaient quitté un groupe professionnel des armes de combat pour être transférés au sein du groupe professionnel de soutien auquel ils appartenaient au moment de la tenue des groupes de discussion. Parmi les participants servant dans les armes de combat, 50,6 p. 100 (45 sur 89) appartenaient à la Branche de l'infanterie.

10. Femmes. Trente-trois femmes dont les grades allaient de celui de soldat à celui de caporal-chef ont participé aux groupes de discussion. Les femmes représentaient 30,6 p. 100 de l'échantillon participant aux groupes de discussion, et ce, bien que leur représentation au sein des unités de la Réserve de la Force terrestre ne soit que de 15 p. 100. Dans l'ensemble, les femmes étaient surreprésentées, même si elles n'ont participé qu'à quatre des 13 groupes de discussion qui se sont tenus. La représentation des femmes se limitait aux grades des militaires du rang subalternes. Même si l'échantillon participant aux

groupes de discussion était composé à plus de 80 p. 100 de membres de groupes professionnels des armes de combat, seulement 57,6 p. 100 de l'ensemble des participantes appartenaient à un groupe professionnel des armes de combat.

11. Grade. Les données tirées des groupes de discussion proviennent en grande partie de la participation de militaires du rang subalternes (MR sub) appartenant aux trois secteurs de la Force terrestre qui participaient à l'étude. Les grades de ces militaires allaient de celui de soldat à celui de caporal-chef. La participation des militaires plus haut gradés se limitait aux hommes. Les militaires du rang supérieurs (comprenant les grades de sergent à adjudant-maître) étaient bien représentés dans les secteurs du Centre et du Québec. Les officiers subalternes étaient représentés par le Secteur du Centre et, de façon moins marquée, par le Secteur du Québec. Les officiers supérieurs et les adjudants-chefs n'étaient pas représentés dans l'étude.

12. Différences existant entre les secteurs de la Force terrestre. Comme on a pu le lire dans les paragraphes précédents, la représentation selon le groupe professionnel, le sexe et le grade varie. Le Secteur de l'Ouest de la Force terrestre n'est pas représenté dans la présente étude. En outre, l'information recueillie dans les groupes de discussion organisés avec des participants appartenant à trois secteurs de la Force terrestre est limitée en raison des procédures différentes qui régissent l'emploi des hommes et des femmes dans les armes de combat. Dans le Secteur de l'Atlantique, par exemple, plusieurs participants ont indiqué que le seul moyen de se joindre à une unité de la Réserve de l'Armée de terre est de devenir membre d'un groupe professionnel des armes de combat employé au sein de l'unité. Ces unités recrutent leur personnel de soutien parmi les membres des armes de combat au sein de l'unité. Dans d'autres secteurs, il est possible de se joindre à une unité de milice et d'exercer immédiatement un emploi de soutien comme celui de commis d'administration ou d'adjoint médical. Par conséquent, le recrutement, l'instruction et l'emploi des réservistes, ainsi que le transfert de la Force de réserve à la Force régulière, sont régis par des procédures différentes dans chaque secteur de la Force terrestre.

#### Début du texte

### **Structure des groupes de discussion**

13. L'objet des groupes de discussion était de déterminer les facteurs ayant une incidence sur la décision des réservistes en ce qui a trait à un transfert dans la Force régulière. Plus précisément, les perceptions qu'ont les réservistes de sexe féminin servant dans les armes de combat quant au traitement équitable des femmes au sein des armes de combat de la Force régulière influencent-elles leur décision relativement à un transfert de catégorie de service? En plus d'étudier les tendances relatives aux demandes de transfert de catégorie de service, les groupes de discussion étaient conçus de façon à permettre d'explorer le milieu mixte qui prévaut au sein de la Force de réserve et de comprendre pourquoi la proportion des femmes au sein de la milice est presque le double de celle des femmes dans la Force régulière. On trouve à l'annexe B le guide du modérateur utilisé durant les groupes de discussion.

#### Début du texte

### **Limites de la recherche**

14. Les données contenues dans le présent rapport constituent une analyse préliminaire des tendances des réservistes servant dans les armes de combat de la Force terrestre en ce qui concerne le transfert dans les armes de combat de la Force régulière. L'interprétation de l'information contenue dans le rapport ne peut être appliquée à l'ensemble de la population servant dans les armes de combat au sein de la Réserve. En effet, cette information est d'une application limitée en raison de la sous-représentation des réservistes au sein de chaque secteur de la Force terrestre selon le groupe professionnel, le sexe et le grade.

#### Début du texte

---

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

---

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.



Défense  
nationale

National  
Defence

Canada





## ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

MENU | RECHERCHE | AIDE | ENGLISH | COMMENTAIRES



### Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière

#### RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION

- ☐ Introduction
- ☐ Principaux facteurs de dissuasion associés à un transfert de catégorie de service

#### Introduction

15. Les réservistes, hommes et femmes, qui participaient aux groupes de discussion ont fait état de points et préoccupations similaires influençant leur décision de demeurer au sein de la Force de réserve plutôt que de demander un transfert dans les armes de combat de la Force régulière. Certaines des femmes ont mentionné des questions liées à l'acceptation des femmes dans les armes de combat de la Force régulière comme étant un élément dissuasif en ce qui concerne un transfert de catégorie de service. Toutefois, d'autres raisons liées à la qualité de vie et touchant principalement la famille et les différences entre le statut de membre de la Réserve et celui de membre de la Force régulière ont été beaucoup plus souvent citées comme étant des facteurs ayant une incidence sur leur processus décisionnel. Plusieurs participants, ainsi qu'une participante, ont indiqué qu'ils avaient amorcé un processus de transfert au sein des armes de combat de la Force régulière. Même si le nombre absolu de femmes cherchant à obtenir un transfert de catégorie de service était inférieur à celui des hommes, les proportions des hommes et des femmes ayant amorcé la procédure de transfert de catégorie de service étaient similaires. Dans le cas d'un transfert de catégorie de service, les principaux éléments de dissuasion mentionnés par les participants aux groupes de discussion sont abordés ci-dessous.

#### Début du texte

#### Principaux facteurs de dissuasion associés à un transfert de catégorie de service

16. Stabilité familiale. Les participants et participantes ont mentionné à maintes reprises qu'ils ne souhaitent pas emmener leur famille loin de la communauté dans laquelle elle vit afin de poursuivre une carrière qui les obligerait à faire déménager leur famille à l'occasion et/ou à quitter leur famille. Dans l'ensemble, la Force régulière n'était pas perçue comme étant une organisation qui favorise la vie familiale.



17. Emploi du conjoint ou de la conjointe. De nombreux participants et participantes ont indiqué que leur conjoint(e) ou fiancé(e) était employé(e) au sein de la Force régulière ou avait un emploi civil à l'échelle locale. Les participants ayant un conjoint ou une conjointe militaire ont dit qu'il leur paraissait improbable qu'ils soient affectés au même endroit que leur conjoint ou conjointe. Selon eux, deux carrières militaires à temps plein dans une même famille compliquent beaucoup les choses. Les participants ayant un(e) conjoint(e) civil(e) étaient d'avis que la Force régulière n'offre pas une solution envisageable, puisqu'elle entraînerait la séparation des conjoints ou aurait des répercussions néfastes sur la carrière de leur conjoint. Dans l'ensemble, les observations faites par les participants semblent indiquer que la Force régulière des FC est perçue comme étant une organisation qui ne permet qu'à un des deux conjoints d'une famille de faire carrière en son sein.

18. Différences entre l'emploi dans la Force régulière et l'emploi dans la Réserve. Bon nombre de participants, hommes et femmes, ont indiqué qu'il n'y avait aucune comparaison, en ce qui concerne le service dans les armes de combat, entre la Réserve et la Force régulière. Nombreux sont ceux, par exemple, qui ont indiqué que le niveau d'activité physique serait beaucoup plus élevé au sein de la Force régulière, et que les normes d'instruction au sein de la Force de réserve n'étaient pas aussi rigoureuses que les exigences relatives à l'instruction dans la Force régulière. Parmi les participants qui se disaient satisfaits de leur emploi dans les armes de combat de la Force de réserve, nombreux sont ceux qui ont aussi indiqué que s'ils décidaient de poursuivre leur carrière dans la Force régulière, ce ne serait pas dans un groupe professionnel des armes de combat.

19. Questions touchant la carrière. Bon nombre des participants aux groupes de discussion ont affirmé être engagés dans un cheminement de carrière qui les satisfaisait pleinement. De nombreux autres participants étaient étudiants et/ou engagés dans une carrière civile au moment de la collecte des données. Ces derniers ne croyaient pas que les FC pourraient répondre à leurs objectifs de carrière. De nombreux participants, hommes et femmes, ont aussi indiqué qu'ils ne souhaitaient occuper qu'à temps partiel des fonctions militaires et/ou relatives aux armes de combat.

20. Questions touchant la relation Réserve/Force régulière. Bon nombre de participants aux groupes de discussion avaient été déployés avec la Force régulière dans le cadre d'une mission de maintien de la paix et/ou avaient été employés à temps plein au sein d'une unité de la Force régulière en vertu d'un contrat. Les opinions étaient partagées. Toutefois, de nombreux participants ont indiqué qu'ils avaient pensé se joindre à la Force régulière jusqu'au moment où ils avaient servi au sein d'une unité de la Force régulière. Au sortir de cette expérience, ils percevaient la Force régulière comme une organisation qui n'apprécie pas la diversité de l'expérience que possède un réserviste ni la valeur que peut avoir ce réserviste. Ils étaient donc nombreux à exprimer le sentiment d'être sous-estimés, sous-employés et/ou de ne pas être respectés par la Force régulière.

21. Dans l'ensemble, les participants aux groupes de discussion ne décrivaient pas la Force régulière comme étant une organisation souple et progressiste. Un participant a dit, par exemple, que le fait d'être déployé avec la Force régulière équivalait à remonter cinquante ans en arrière; c'est-à-dire que, dans les FC, on n'a qu'une manière de faire les choses et qu'elle ne change jamais, quels que soient les changements qui surviennent relativement aux ressources et aux capacités du personnel. Les données semblent indiquer que ce genre d'opinion est plus courant chez les réservistes de sexe masculin. Toutefois, il est probable qu'il semble en être ainsi parce que les réservistes de sexe masculin ont indiqué dans une plus grande proportion qu'ils avaient été déployés avec la Force régulière; ils étaient donc plus nombreux à avoir vécu l'expérience sur laquelle ils fondaient leur opinion.

22. Acceptation des femmes dans les armes de combat. Certaines participantes ont décrit des obstacles à la pleine participation des femmes dans les armes de combat de la Réserve, tant à titre de soldat qu'à titre de militaire ayant un rôle de commandement. Cependant, la plupart ont exprimé le sentiment que les femmes bénéficient de chances égales en ce qui a trait à l'avancement de leur carrière dans les armes de combat de la Force de réserve. De nombreux participants ont indiqué que le fait de travailler aux côtés de femmes était une réalité quotidienne dans le cadre de leur emploi civil et dans le milieu éducatif au sein duquel ils évoluaient. Aussi, bon nombre de participants ont indiqué que le fait de travailler avec des femmes au sein de la Force de réserve ne posait aucun problème. À ce sujet, plusieurs participants ont mentionné que l'instruction relative au SHARP (Code de prévention du harcèlement et du racisme) était souvent superflue dans le cas des réservistes.

23. Certains participants, hommes et femmes, ont dit que les femmes n'étaient pas les bienvenues dans les armes de combat de la Force régulière. Plus d'hommes que de femmes ont exprimé cette opinion. Les femmes qui ont fait état de la perception que les femmes doivent affronter la discrimination et d'autres obstacles à leur réussite dans les armes de combat de la Force régulière ont indiqué dans une bonne proportion que cette perception était fondée sur de l'information qui leur avait été transmise par des collègues masculins qui avaient servi au sein de la Force régulière. Bien que cet élément ait souvent été cité comme l'un des facteurs influençant la décision relative au transfert de catégorie de service, il ne figurait pas parmi les principaux facteurs de dissuasion en ce qui a trait à l'emploi dans la Force régulière.

24. Ces résultats sont en accord avec les données recueillies durant la phase 1 du projet. Plusieurs des femmes qui avaient servi dans la Réserve avant de se joindre aux armes de combat de la Force régulière ont affirmé qu'«elles avaient été bien accueillies et acceptées dans le milieu des FC et de l'Armée de terre» (Davis, 1998, p.30). Leur expérience de réserviste ne les avait donc pas préparées à se retrouver dans un milieu qu'elles ont perçu comme étant, dans l'ensemble, non accueillant pour les femmes servant dans les armes de combat de la Force régulière.

#### Début du texte

---

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)



Défense nationale  
National Defence

Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Canada



## ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

MENU RECHERCHE AIDE ENGLISH COMMENTAIRES



### Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière

#### DISCUSSION

- ☐ Conclusions
- ☐ Recommandations

#### Discussion

25. Les hommes et les femmes appartenant à la Force de réserve ont fait état de points et de préoccupations similaires en ce qui a trait à l'emploi des femmes dans les armes de combat. Toutefois, ces questions n'ont pas été soulevées aussi souvent ni avec autant d'intensité qu'elles l'ont été dans le cadre des groupes de discussion de la Force régulière et durant les entrevues portant sur l'attrition (Davis 1997, 1998). Par conséquent, la perception d'inégalité des sexes n'est pas considérée comme étant l'un des principaux éléments de dissuasion pour les réservistes de sexe féminin qui songeraient à demander un transfert dans les armes de combat de la Force régulière. Toutefois, certaines femmes ont indiqué qu'elles n'envisageraient pas un transfert dans les armes de combat de la Force régulière, puisqu'elles croient qu'une femme ne serait pas traitée équitablement dans ce milieu et/ou que les exigences physiques seraient beaucoup plus grandes qu'elles ne le sont dans les armes de combat de la Force de réserve.

26. Dans de nombreux cas, les hommes et les femmes ont cité des raisons liées à la famille, aux différences existant entre le service dans la Réserve et le service dans la Force régulière, ainsi qu'à la satisfaction que leur procure leur carrière civile, comme étant des facteurs de dissuasion associés à un transfert de catégorie de service. Les données laissent supposer que les réservistes de sexe masculin ont plus tendance à être dissuadés par la perception selon laquelle les membres de la Force régulière n'apprécient pas l'expérience diversifiée que possèdent les réservistes. Toutefois, parmi les participants, plus d'hommes que de femmes possédaient une expérience opérationnelle au sein de la Force régulière. Finalement, certains hommes et femmes ont indiqué qu'ils avaient envisagé de se joindre à la Force régulière, mais non aux armes de combat, qui ne constituent pas pour eux une carrière qu'ils désirent poursuivre à temps plein.

27. La quantité et le champ d'application de l'information tirée de la présente étude sont limités en raison du nombre de participants aux groupes de discussion et de la représentation des différents grades. Il est

devenu évident, au cours de la période de collecte des données, que divers facteurs ont une incidence sur les différentes unités de la Réserve et sur les secteurs de la Force terrestre. Il est également possible que certains facteurs identifiés comme des éléments de dissuasion relativement à un transfert de catégorie de service puissent avoir une incidence différente sur des sous-groupes autres que ceux constitués selon le sexe des participants. Par exemple, les officiers de la Force de réserve pourraient tirer plus de satisfaction de leur carrière civile que les militaires du rang; toutefois, la représentation limitée des groupes formés selon le grade ne permet pas d'effectuer ce genre d'analyse.

28. En outre, la question «Pourquoi seule une poignée de femmes de la milice a demandé un transfert dans des groupes professionnels des armes de combat de la Force régulière, quand plus de 500 hommes ont fait la même demande au cours de la dernière année?», posée dans le cadre de l'étude, est fondée sur une série d'hypothèses qui doivent être étudiées plus avant. La première de ces hypothèses peut être formulée ainsi : puisque la proportion totale de femmes au sein de la Réserve est environ le double de ce qu'elle est au sein de la Force régulière, les proportions de femmes servant dans les armes de combat, dans la Réserve comme dans la Force régulière, devraient indiquer un rapport similaire. Il faut aussi tenir compte d'une hypothèse sous-jacente qui veut que les femmes servant dans les armes de combat au sein de la Force de réserve choisissent de rester dans la Force de réserve ou de demander un transfert dans la Force régulière. Une enquête effectuée auprès des réservistes en 1990 démontre que, dans l'ensemble, les réservistes de sexe féminin ont indiqué dans une proportion légèrement plus faible que leurs collègues masculins avoir l'intention de quitter la Force de réserve (Hickling Corporation et Truscott, 1993). Cependant, on ignore si le taux de départ des femmes dans la Force de réserve, et, plus précisément, dans les armes de combat, est similaire à celui de leurs collègues masculins. L'enquête de 1990 a également démontré qu'une proportion plus faible de femmes (20,1 p. 100) que d'hommes (27,8 p. 100) avaient indiqué avoir fait une demande en vue de se joindre à la Force régulière (Truscott, 1991 : D-11).

29. La Force de réserve est souvent citée comme un exemple à suivre dans des domaines comme l'intégration, tout simplement parce les femmes y sont plus nombreuses qu'au sein de la Force régulière. Cependant, plusieurs questions restent sans réponse. La représentation des femmes dans les armes de combat de la Force de réserve est-elle stable? Les femmes servant dans les armes de combat de la Force de réserve sont-elles promues au même rythme que leurs collègues masculins? La période de service des femmes dans les armes de combat de la Force de réserve est-elle comparable à celle des hommes? Une analyse démographique d'une enquête menée auprès des réservistes en 1997 semble indiquer que, même si, dans l'ensemble, la durée du service des hommes et des femmes dans la Force de réserve est similaire, les femmes sont représentées de façon disproportionnée au niveau des grades inférieurs (Albert). Cette situation pourrait être le résultat d'un taux d'attrition plus élevé chez les femmes ou de taux d'avancement différents pour les hommes et les femmes. Les réponses aux questions posées ci-dessus pourraient aussi varier selon l'unité ou le secteur de la Force terrestre visé.

30. La présente étude ne permet pas de comprendre pourquoi il existe des différences importantes entre les proportions d'hommes et de femmes servant dans les armes de combat de la Réserve qui demandent un transfert dans un groupe professionnel des armes de combat de la Force régulière. Toutefois, les données semblent indiquer que les réponses aux questions énoncées ci-dessus et touchant les procédures visant les populations mixtes au sein de la Réserve de la Force terrestre favoriseraient une meilleure compréhension des facteurs influençant la décision des réservistes servant dans les armes de combat en ce qui a trait à un transfert dans les armes de combat de la Force régulière.

#### Début du texte



## Recommandations

31. Comme on l'a vu, les données de recherche présentées ici laissent supposer qu'une meilleure compréhension des procédures visant les populations mixtes des armes de combat de la Force de réserve est requise en vue de mieux comprendre pourquoi la proportion des hommes demandant un transfert de catégorie de service est beaucoup plus importante que celle des femmes. On recommande donc d'effectuer des études plus poussées afin de répondre aux questions suivantes :

- a. quelle est la proportion réelle d'hommes et de femmes servant dans les armes de combat qui ont été transférés de la Force de réserve à la Force régulière?;
- b. quelles sont les étapes à suivre dans le cadre d'un transfert de catégorie de service?;
- c. quelle est la proportion réelle d'hommes et de femmes qui ont quitté la Force de réserve pour rejoindre les rangs de la Force régulière sans avoir eu recours à la procédure de transfert de catégorie de service?;
- d. quelle est la proportion de femmes dans les armes de combat de la Force de réserve?;
- e. comment le recrutement des hommes et des femmes s'effectue-t-il dans les armes de combat de la Force de réserve?;
- f. quelles sont les perspectives d'emploi au sein des renforts de la Force régulière?;
- g. ces perspectives sont-elles les mêmes pour les hommes et les femmes?;
- h. quelle est l'expérience qualitative des réservistes qui servent au sein de la Force régulière?;
- i. ces réservistes sont-ils employés au sein de leur groupe professionnel?;
- j. quels sont les taux d'attrition pour les hommes et les femmes servant dans les armes de combat de la Force de réserve?;
- k. dans les armes de combat de la Force de réserve, les facteurs influençant l'attrition sont-ils les mêmes pour les hommes et les femmes?;
- l. la durée du service dans les armes de combat de la Force de réserve est-elle comparable pour les hommes et les femmes?; et
- m. le taux d'avancement est-il comparable pour les hommes et les femmes servant dans les armes de combat de la Force de réserve?

## Début du texte

---

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)



Défense nationale  
National Defence

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Canada



## ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

MENU | RECHERCHE | AIDE | ENGLISH | COMMENTAIRES



### Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : Une exploration des perceptions qu'ont les réservistes de l'emploi dans les armes de combat de la Force régulière

#### RÉFÉRENCES - ANNEXES ET TABLEAUX

##### ☐ Références

##### ☐ ANNEXE A : APERÇU DES GROUPES DE DISCUSSION TENUS ET DES TAUX DE PARTICIPATION

- Tableau A1 : Groupes de discussion tenus, selon le secteur de la Force terrestre, le grade et le sexe
- Tableau A2 : Participants aux groupes de discussion, selon le grade et selon le sexe
- Tableau A3 : Participants aux groupes de discussion, selon le groupe professionnel et le sexe

##### ☐ ANNEXE B : GROUPES DE DISCUSSION DU CFT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES GUIDE DU MODÉRATEUR (Réserve)

##### Début du texte

#### Références

Albert, Julie. (en cours). Omnibus Survey 1997: Demographic Data for Reservists in the Canadian Forces. (Note technique). Ottawa, Canada : Équipe de recherches en personnel, Quartier général de la Défense nationale.

Davis, K.D. (1997), Chef d'état-major de l'Armée de terre - Étude sur l'intégration des genres : Cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière. (Rapport de recherche commanditée 97-2). Ottawa, Canada : Équipe de recherches en personnel, Quartier général de la Défense nationale.

Davis, K.D. (1998), Chef d'état-major de l'Armée de terre - Étude sur l'intégration des genres : L'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat. (Rapport de recherche commanditée 98-1). Ottawa, Canada : Équipe de recherches en personnel, Quartier général de la Défense nationale.

Directeur - Système d'information sur le personnel (DSIP). Ottawa, Canada : Quartier général de la



## Défense nationale.

Hickling Corporation et Susan Truscott. (1993). An Analysis of Militia Attrition. (Centre d'analyse et de recherche opérationnelle - Compte rendu de projet n° PR633). Ottawa, Canada : Direction - Analyse socio-économique, ministère de la Défense nationale.

Système de données sur le personnel de la Réserve. (1997). Saint-Hubert, Canada : Secteur du Québec de la Force terrestre.

Tanner, L. (1997). Participation des femmes au sein de la Force régulière des Forces canadiennes (1989-1997). (Division de la recherche opérationnelle - Compte rendu de projet n° 9703). Ottawa, Canada : Quartier général de la Défense nationale.

Truscott, Susan. (1991). Sociological Study of the Militia: Background and Methodology. (Centre d'analyse et de recherche opérationnelle - Compte rendu de projet n° PR 550). Ottawa, Canada : Direction - Analyse socio-économique, ministère de la Défense nationale.

Début du texte

## ANNEXE A

## APERÇU DES GROUPE DE DISCUSSION TENUS ET DES TAUX DE PARTICIPATION

Tableau A1 : Groupes de discussion tenus, selon le secteur de la Force terrestre, le grade et le sexe

*Secteur de Secteur du Secteur du l'Atlantique Québec Centre*

Grade	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	TOTAL
De soldat à caporal-chef	1	1	2*	2*	1	1	8
De sergent à adjudant-maitre			2		1		3
De sous-lieutenant à capitaine			1**		1		2
<b>TOTAL</b>	1	1	5	2	3	1	<b>N=13</b>

\* Un tenu en français

\*\* Tenu en français

Début du texte**Tableau A2 : Participants aux groupes de discussion, selon le grade et selon le sexe**

Grade	Femme	Homme	TOTAUX DES RANGS
De soldat à caporal-chef	33 (100 %)*	42 (56,0 %)*	75 (69,4 %)*
De sergent à adjudant-maitre	-	20 (26,7 %)*	20 (18,6 %)*
De sous-lieutenant à capitaine	-	13 (17,3 %)*	13 (12,0 %)*
<b>TOTAUX DES COLONNES</b>	33 (30,6 %)**	75 (69,4 %)**	<b>N = 108</b>

\* Pourcentage des colonnes

\*\* Pourcentage des rangs

Début du texte**Tableau A3 : Participants aux groupes de discussion, selon le groupe professionnel et le sexe****GROUPE PROFESSIONNEL**

SEXE	Infanterie	Autres armes de combat*	Groupes professionnels de soutien**	TOTAUX DES RANGS
Femme	5 (11,1 %)+	14 (31,8 %)+	14 (73,7 %)+	33 (100 %)

<b>Homme</b>	40 (88,9 %) <sup>+</sup>	30 (68,2 %) <sup>+</sup>	5 (26,3 %) <sup>+</sup>	89 (100 %)
<b>TOTAUX DES COLONNES</b>	45 <sup>++</sup> (41,7 %)	44 <sup>++</sup> (40,7 %)	19 <sup>++</sup> (17,6 %)	<b>N = 108</b>

\* Comprend les groupes professionnels des branches de l'arme blindée, de l'artillerie et du génie

\*\* Comprend les groupes professionnels des branches de la médecine, de l'administration, de la logistique et des spécialistes

<sup>+</sup> Pourcentage des colonnes

<sup>++</sup> Pourcentage des rangs

Début du texte

## **ANNEXE B : GROUPES DE DISCUSSION DU CFT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES GUIDE DU MODÉRATEUR (Réserve)**

### **Introduction**

· Introduction présentée par le modérateur/co-modérateur

· Objet

- Déterminer quels sont les problèmes au sein des unités opérationnelles à population mixte de l'Armée de terre et trouver des solutions;
- déterminer quel est l'impact de ces obstacles sur les individus en ce qui a trait à la possibilité de demander un transfert de la Réserve à la Force régulière;
- engagement du CFT envers le projet - réponses et mesures à prendre; et
- information relative à la place qu'occupent ces groupes de discussion dans l'ensemble du projet (49 groupes de discussion tenus, auxquels participaient des hommes et des femmes de la Force régulière servant dans les armes de combat et dans des groupes professionnels d'appui au combat; 30 entrevues effectuées avec des femmes qui ont servi dans les armes de combat de la Force régulière; groupes de discussion auxquels participaient des hommes et des femmes de la Réserve)

· Confidentialité

- ce qui se dit ici restera ici. Des extraits seront utilisés dans le rapport final, mais en aucun cas des renseignements permettant d'identifier les personnes ne seront divulgués; et
- entre les participants, entre les participants et les modérateurs

• Règles de base

- a. on ne parle jamais en même temps qu'une autre personne;
- b. il n'y a pas de réponses justes ou fausses;
- c. les opinions et les idées peuvent varier - *il est important de respecter ces règles, puisque tous les renseignements recueillis ont une valeur*;
- d. éviter de tenir des conversations parallèles; et
- e. ne mentionner aucun nom dans les discussions traitant de situations délicates et/ou difficiles

• Présentation des participants

- a. nom;
- b. GPM;
- c. durée du service au sein de la Réserve;
- d. instruction terminée dans les armes de combat; et
- e. raison motivant l'enrôlement dans la Réserve

- Questions ouvrant la discussion - questions ouvertes et générales

- a. selon vous, qu'est-ce qui fonctionne/ne fonctionne pas dans un environnement mixte?

- Passer des questions générales aux questions précises suivi :

- a. que pourrait-on faire pour changer ça, etc.
- b. quel est le portrait type du parfait soldat?
- c. dans quelle mesure les femmes ressemblent-elles à cet idéal?
- d. que peuvent faire les femmes pour ressembler à cet idéal?
- e. les femmes et les styles différents de leadership?
- f. Comment est-ce récompensé? et
- g. découragé?

**\*\* Il s'agit ici de mettre en lumière l'environnement mixte, plutôt que de traiter de sujets précis, parce qu'on étudie les perceptions relatives aux différences entre l'emploi dans la Réserve et l'emploi dans la Force régulière en ce qui concerne les armes de combat.**

• Perceptions/Intentions relatives au service dans la Force régulière :

- a. les chefs des FC (Force régulière) favorisent-ils/appuient-ils un environnement mixte constructif?  
et
- b. comment la Force régulière diffère-t-elle de la Réserve?

• Faire un tour de table et demander à chacun s'il pense ou a déjà pensé à se joindre à la Force régulière

- a. Pourquoi?;
- b. Pourquoi pas?; (pour le rapport, nous avons besoin des réponses de chaque participant)

• Conclusion :

- a. Merci de votre participation
- b. Offrir à chaque participant des cartes professionnelles sur lesquelles sont indiquées les coordonnées lui permettant de transmettre, s'ils le désirent, des renseignements additionnels à une date ultérieure.

Début du texte

---

[Rapport menu](#) | [Recherche](#) | [Aide](#) | [English](#) | [Commentaires](#) | [D-NET Menu](#)

---

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.



Défense  
nationale

National  
Defence

Canada